

判例

岡谷鋼機(男女差別)事件

名古屋地裁 平16-12-22判決

【平7(ワ)4923号 損害賠償等請求  
一部却下 一部認容 一部棄却(控訴)】

24

- ① 被告は、男女の就労実態の差異を前提にその差異が専ら性差に基づくものとして、男女をコース別に採用し、そのコースに従い、男性従業員には、主として処理の困難度の高い業務を担当させ、勤務地も限定しないものとし、他方、女性従業員には、主として処理の困難度の低い業務に従事させ、勤務地を限定することとした結果、被告においては、入社後の昇格、賃金についても、その決定方法、内容が男女のコース別に行われていたもので、それに伴い、昇格時期、昇格内容および賃金に格差が生じたこととされた例
- ② 男女をコース別に採用、処遇する仕方は、憲法14条の趣旨には反するが、憲法14条は民法90条等の適用を介して間接的に適用されるにとどまり、性による差別待遇の禁止は民法90条の公序をなしていると解されるから、その差別が不合理なもので公序に反する場合には、無効、違法となることとされた例
- ③ 被告のとった男女のコース別採用、処遇が労働基準法3条に違反するものとはいえないとされた例
- ④ 被告のした男女のコース別の採用、処遇が、労働基準法4条違反の不合理な差別として公序に反するものとはいえないとされた例
- ⑤ 被告の男女のコース別の採用、処遇が、原告らの入社した昭和37年ないし42年当時において、不合理な差別として公序に反するものではいえないとされた例
- ⑥ 被告は、昭和63年から人事制度を改め、総合職と事務職の区別を設けた職掌別人事制度を導入し、男性従業員の大半を総合職に、女

- 性従業員すべてを事務職に配置しており、被告の男女のコース別の処遇が変わったとはいえないが、旧均等法は男女で差別的取扱いをしないことを努力義務にとどめているから、被告の男女のコース別の処遇が公序に反して違法であるとまではいえないとされた例
- ⑦ 平成9年制定の均等法が定めた男女の差別的取扱いの禁止は使用者の法的義務であるから、11年4月1日の施行時以降に、被告が、それ以前に入社した従業員について、男女のコース別の処遇を維持し、男性従業員の大半を総合職に位置づけ、女性従業員を事務職に位置づけていることは、均等法6条に違反するとともに、公序に反して違法とされた例
- ⑧ 原告が被告と締結した、職種を一般事務とし、勤務地を名古屋に限定した労働契約のうち、勤務地に関する部分は被告が男女という性別によりコース別での配置等の処遇をするためのものであるというほかなく、原告につき、均等法施行後もなおそれまでの処遇を維持することは、均等法の施行以降においては違法となり、無効となったこととされた例
- ⑨ 原告らが被告に入社した当時の被告の就業規則には、職掌区分に関する明確な定めがなかったものの、被告は、男女で異なった処遇をすることを前提に、男女をコース別に採用していたと認められることから、原告らが被告との間で男性従業員と同一の労働契約を締結したと認めることはできないとされた例
- ⑩ 原告は、将来において確認を求める総合職の役割等級上の地位に基づいて賃金の支払請求または損害賠償請求ができるとしても、原

- 告が現在その地位にあることは、賃金の支払請求または損害賠償請求の基本たる法律関係であるといえ、被告はこれを争っているから、原告はその地位についての危険・不安定を除去するために、その地位にあることの確認を求めることができるが、他方、過去の時点において昇格したものと扱うことを求める総合職上の地位は現存する法律関係とはいえず、過去の法律関係にほかならないところ、原告の現在の権利または法的地位の危険・不安定を除去するためには、現在の地位の確認を求めれば十分であり、既存分の差額賃金または損害賠償請求については給付の訴えを提起すれば足りるから、この地位の確認を求める訴えは、確認の利益を欠くとされた例
- ⑪ 昇格の決定についての使用者の総合的裁量的判断は尊重されるべきであるから、一般的には、昇格決定のない段階で「あるべき昇格」を認めるのは困難であり、原告の入社当時のコース別の採用、処遇が公序に反するとまではいえないのであり、入社後の勤務地、担当職務の内容を異にすること等により、男性従業員と女性従業員との間で入社後に積まれた知識、経験に差異があったと考えられ、したがって、直ちに女性従業員についても男性従業員と同様の昇格をさせるべきであったとはいえないから、被告が原告に同標準年齢の男性従業員と同じ役割等級を付与しなかったからといって、そのことが違法とはいえず、原告にその昇格請求権があるともいえないので、原告が、当然総合職に配置され昇格したものととして、同標準年齢の男性従業員と同じ役割等級を付与されるべき地位にあるとは認められないとされた例
- ⑫ 労働契約は、使用者と労働者との個別の契約であり、原告が被告と締結した労働契約において、労働契約上の具体的な法的義務として使用者たる被告に男女を平等に取り扱うべ

- き義務があったと解することは困難であり、被告が、労働契約上原告に同標準年齢の男性従業員と同じ役割等級を付与すべき義務を負うとはいえないとされた例
- ⑬ 当然総合職に配置され昇格したものととして、同標準年齢の男性従業員との差額賃金の請求権を有しているとは認められないので、均等法施行以降において原告と比較対象となる同標準年齢の男性従業員との賃金格差があるからといって、それをそのまま原告が請求権を有する差額賃金とはいえないとされた例
- ⑭ 被告は均等法が施行された平成11年4月1日以降も、違法な男女差別を維持したことについて少なくとも過失があると認められるので、被告は、原告に対し、違法な男女差別という不法行為によって原告が被った損害を賠償すべき義務を負うとされた例
- ⑮ 違法な男女差別により賃金等について男性従業員と格差が生じており、原告に損害が生じたこと自体は認められるといえるが、その格差分をそのまま原告の損害額といえず、原告の具体的損害額の確定は困難であるので、この点は、原告の慰謝料の算定に当たって考慮することとされた例
- ⑯ 原告は、被告のした違法な男女差別により、性により差別されないという人格権を侵害されたものといえることができるから、被告は、原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料を支払うべき義務を負うとして、500万円の慰謝料額が認められた例
- ⑰ 性により差別されないという人格権侵害を理由とする損害賠償請求権は、差額賃金の支払いがなかったこと自体を侵害とするのではなく、差額賃金請求権とは別個の保護法益というべきであるから、後者について消滅時効が完成しているからといって、前者についても当然に消滅時効が完成しているものとはいえないとされた例

(1) 事件の概要 本件は、専門商社である被告Yの女性従業員である原告X1が、同標準年齢男性従業員(年齢を標準とした原告らと比較すべき男性従業員)は総合職に配置され職能資格または役割等級が付与されたのに、X1が事務職に配置さ

れ担当職1級という職能資格しか付与されないのは、Yによる違法な男女差別に基づくためであるとして、Yに対し、主位的に、Yとの雇用契約上、①平成7年4月1日から総合職管理職2級に配置され昇格したものととして取り扱われる地位にある

こと、②10年4月1日から総合職管理職1級に配置され昇格したものと取り扱われる地位にあること、ならびに③15年6月1日から総合職S4等級の役割等級およびマネジメントコースマネジメント認定者の種類を付与されたものとして扱われる地位にあること、予備的に、被告との雇用契約上、④7年4月1日から総合職指導職1級に配置され昇格したものと取り扱われる地位にあること、および⑤15年6月1日から総合職S3等級の役割等級を付与されたものとして扱われる地位にあることの各確認を求めた。さらに、X<sub>1</sub>およびYの元女性従業員である原告X<sub>2</sub>（5年12月31日退職）が、同標準年齢男性従業員との間に賃金格差および退職金格差があるのは、Yによる違法な男女差別に基づくためであるとして、差額賃金および差額退職金もしくは債務不履行または不法行為に基づく差額賃金相当額および差額退職金相当額の損害賠償金ならびに慰謝料および弁護士費用の支払いを求めた。

X<sub>1</sub>（昭和24年生）は、昭和42年高校卒業後、同年4月Yに入社し、書記見習の資格を付与され、51年書記1級に昇格した後、63年6月事務職配置とともに主事の資格を付与され、平成7年担当職1級の資格を付与された。X<sub>2</sub>（昭和18年生）は、昭和36年高校卒業後、37年専門学校修了後、同年10月1日Yに入社し、書記見習の資格を付与され、47年4月書記1級に昇格した後、63年6月事務職配置とともに主事の資格を付与され、平成5年12月31日、Yを退職した（判決文中、「前提事実」の「原告らが入社後従事した業務等」は省略）。

本件の主たる争点は、(ア)Yにおいて、男性従業員と女性従業員との間に昇格、賃金等処遇上の格差があるか。格差があるとして、それが違法な男女差別に基づく差別的取扱いであるか、(イ)X<sub>1</sub>が、Yとの雇用契約上、前記①～⑤の地位にあるか、(ウ)X<sub>1</sub>らに差額賃金等の請求権があるか、(エ)X<sub>1</sub>らに差額賃金等相当損害金の請求権があるか、(オ)X<sub>1</sub>らに慰謝料および弁護士費用の請求権があるかの5点である。

(2) 判断のポイント 争点(ア)について判決は、Yにおける男女間の格差は、Yが、男性従業員については、主として処理の困難度の高い業務を担当し、将来幹部社員に昇進することが予定され、勤務地に限定のない者として、他方、女性従業員については、主として処理の困難度の低い業務に従

事することが予定され、勤務地に限定のある者として、男女のコース別に採用、処遇してきたことによるものであるが、X<sub>1</sub>らが入社した当時において、男性は前者に、女性は後者に属するものとしたことには一定の合理性があり、それが公序に反するものとははいえないものの、均等法が施行されるに至った平成11年4月1日以降は、X<sub>1</sub>とYの労働契約中、前記の処遇部分は、同法6条に違反するとともに、不合理な差別として公序に反することになったと判断した。しかし、X<sub>2</sub>については、均等法施行前の5年12月31日にすでにYを退職しているから、X<sub>2</sub>とYとの労働契約が無効または違法とはいえないと判断された。

争点(イ)については、X<sub>1</sub>が求めた上記③および⑤にかかる地位については、X<sub>1</sub>が現在その地位にあることは、賃金の支払請求または損害賠償請求の基本たる法律関係であるということができ、被告がこれを争っていることは明らかであるから、原告はその地位についての危険・不安定を除去するために、その地位にあることの確認をすることができるが、上記①、②および④にかかる地位は過去の法律関係であり、過去の権利または法律関係の確認が現在の権利または法的地位をめぐる紛争解決に有効適切であるという特段の事情を認めることはできないので、X<sub>1</sub>の上記①、②および④にかかる地位の確認を求めるとは、確認の利益を欠くと判断した。

そこで上記③および⑤の地位について判決は、昇格の決定についての使用者の総合的裁量的判断は尊重されるべきであるから、一般的には、昇格決定のない段階で「あるべき昇格」を認めるのは困難であり、X<sub>1</sub>が入社した当時、Yのとなっていた男女のコース別の採用、処遇が公序に反するとまではいえないのであり、入社後の勤務地、担当職務の内容を異にすること等により、男女の間で入社後に積まれた知識、経験に差異があったと考えられ、したがって、直ちに女性従業員についても男性従業員と同様の昇格をさせるべきであったとはいえないから、YがX<sub>1</sub>に同標準年齢の男性従業員と同じ役割等級を付与しなかったからといって、そのことが違法とはいえず、X<sub>1</sub>にその昇格請求権があるともいえないので、X<sub>1</sub>が、当然総合職に配置され昇格したものと、同標準年齢の男性従業員と同じ役割等級を付与されるべき地位にあるとは認められないと判断した。

争点(ウ)については、X<sub>2</sub>に差額賃金および差額退職金の請求権はないとし、X<sub>1</sub>の差額賃金については、均等法施行前の平成11年3月31日までのものについてはその請求権はないとし、均等法が施行された同年4月1日以降のものが問題となる。したがって、X<sub>1</sub>が入社した当時、Yのとなっていた男女のコース別の採用、処遇が公序に反するとまではいえないこと、入社後の勤務地、担当職務の内容を異にすること等により、男性従業員と女性従業員の間で入社後に積まれた知識、経験に差異があったと考えられ、この知識、経験の差異が昇格にも反映すると考えられることからすれば、X<sub>1</sub>が、当然総合職に配置され昇格したものと、同標準年齢の男性従業員との差額賃金の請求権を有しているとは認められないので、均等法施行以降においてX<sub>1</sub>と比較対象となる同標準年齢の男性従業員との間に賃金格差があるからといって、それをそのままX<sub>1</sub>が請求権を有する差額賃金とはいえないと判断した。

争点(エ)については、X<sub>2</sub>に差額賃金等相当損害金の請求権はないとし、X<sub>1</sub>の差額賃金等相当損害金の請求権は、均等法が施行された平成11年4月1日以降のものが問題となる。したがって、Yは均等法が施行された11年4月1日以降も、同法により禁止されているにもかかわらず、それまでのX<sub>1</sub>に対する男女のコース別の処遇を維持していたのであるから、少なくとも男女のコース別の処遇を維持することを容認していたものであり、Yには、違法な男女差別を維持したことについて少なくとも過失があると認められるので、Yは、X<sub>1</sub>に対し、違法な男女差別という不法行為によって原告が被った損害を賠償すべき義務を負うとした。しかしX<sub>1</sub>の損害額については、違法な男女差別により賃金等について男性従業員と格差が生じており、X<sub>1</sub>に損害が生じたこと自体は認められるといえるが、それまでの違法とはいえない男女のコース別の処遇により、男性従業員と女性従業員とは、知識、経験に異にしていると考えられ、その格差分がそのままX<sub>1</sub>の損害額とはいえず、X<sub>1</sub>の具体的損害額の確定は困難であるので、この点は、X<sub>1</sub>の慰謝料の算定に当たって考慮すると判断した。

最後に争点(オ)については、X<sub>1</sub>は、Yのした違法な男女差別により、性により差別されないという人格権を侵害されたものといえるから、Yは、

X<sub>1</sub>が被った精神的苦痛に対する慰謝料を支払うべき義務を負うとして、500万円の慰謝料額が認められた。さらに、性により差別されないという人格権侵害を理由とする損害賠償請求権は、差額賃金の支払いがなかったこと自体を損害とするのではなく、差額賃金請求権とは別個の保護法益というべきであるから、後者について消滅時効が完成しているからといって、前者についても当然に消滅時効が完成しているものとはいえないとして、Yによる労働基準法115条所定の消滅時効の主張を退けた。

(3) 参考判例 いわゆる男女のコース別処遇については、兼松（男女差別）事件（東京地判平15.11.5 労働判867号19頁）では、旧均等法は、男女で差別的取扱いをしないことを努力義務に止めており、旧均等法の制定、施行により、被告の男女コース別処遇が公序に反して違法であるとまではいえず、事務職から一般職への転換制度は、専ら本人の希望と一定の資格要件を満たせば職掌転換試験が受けられるもので、職掌間の転換を可能とする合理的な制度といえるから、被告の賃金体系が民法90条の公序に反する違法な女性差別とはいえないと判断された。

また、野村證券（男女差別）事件（東京地判平14.2.20 労働判822号13頁）では、男女間に昇格時期に著しい格差があり、これと連動する賃金等についても同様に著しい格差があるのは、会社が、男女のコース別に採用、処遇してきたことによるものであるが、原告らが入社した昭和32年ないし40年当時においては公序に反するものとははいえないものの、改正均等法の施行された平成11年4月1日以降は、同処遇は同法6条に違反するとともに、不合理な差別として公序に反するものとしたうえで、会社は、同日以降も、それまでの男女のコース別の処遇を維持していたから、少なくともその処遇を維持することを容認していたもので、会社に過失があるので、会社は、原告らに対し、男女差別という不法行為によって原告らに被った損害を賠償する義務があるとしたが、11年4月以前の違法とはいえない男女のコース別の処遇により、男性社員と女性社員とは、知識、経験に異にしていると考えられることから、その格差分をそのまま原告らの損害額とはし得ず、原告らの具体的損害額を確定することは困難であり、この点は、原告らの慰謝料の算定に当たって考慮するとされた。



## イ 被告

(7) 被告は、寛文9年(1669年)創業の専門商社であり、主として、鉄鋼、特殊鋼、非鉄金属、これらの原料・製品等の売買、輸出入等を業とする株式会社である。被告は、昭和12年4月25日、「株式会社岡谷商店」として設立され、昭和18年、商号を「岡谷鋼機株式会社」に変更し、今日に至っている。

(4) 被告は、本社を名古屋に置き、平成9年2月末当時、名古屋本店、東京本店及び大阪店を中核として、8支店、11営業所、7出張所、3駐在員事務所にわたる国内事業所及び海外支店1か所、海外事務所4か所、海外現地法人8社の海外拠点を擁していた。また、29の子会社及び8の関連会社を有していた(証拠略)。

(5) 平成9年2月末当時の、被告の資本金は91億2809万円、従業員総数は930人であり、うち総合職が703人、事務職が197人、その他の職掌が30人であった。また、男女別の内訳は、男性従業員が733人、女性従業員が197人であった(証拠略)。

(4) 被告の、平成8年度(平成8年3月1日から平成9年2月28日まで)の売上高は5461億円、経常利益は22億円、当期利益は15億円であった。そして、売上構成比率としては、国内取引が売上高の約89パーセントを占めていた(証拠略)。また、被告では、鉄鋼、特殊鋼、非鉄金属、機械関係の売上げが売上高の90パーセント以上を占めていた。

## ウ 労働組合

被告には、昭和44年9月9日結成された岡谷鋼機労働組合(以下「組合」という。)があり、原告甲野はその組合員である。原告乙山も組合の組合員であったが、退職と同時に組合を脱退した(弁論の全趣旨)。

## (2) 被告の人事制度の概要

ア 職掌別人事制度等導入(昭和63年6月)以前について

## (7) 資格制度等

被告の就業規則上、社員は、一般職、技能職、倉庫作業職、運転職、保安職及び特務職にあるものすべてをいう旨定義されていたが、各社員区分の定義は必ずしも明らかではなかった(証拠略)。

また、就業規則の資格制規程において、社員には従事する職種並びにその学識・経験・能力及び人物により、それぞれ資格を付する旨の定めがあり、一般職員と一般職以外の社員を区別してそれぞれ資格が定められていたが、一般職員の資格としては、「参事一級」、「参事二級」、「参事三級」、「主事一級」、「主事二級」、「主事三級」、「書記一級」、「書記二級」、「書記三級」、「書記見習」の各資格が列挙されていた(証拠略)。

## (4) 賃金体系

昭和40年代後半ころから昭和63年までの間、被告の給料は本俸と各種手当から成っていた。このうち本俸については、被告と組合との団体交渉によって定められた18歳から55歳までの標準年齢給に基づき、被告が従業員各人について人事考課を行い、管理職については標準年齢給対比プラス、マイナス約5パーセント、組合員については、標準年齢給対比プラス、マイナス約3パーセント程度を上下限として、確定していた。

## イ 職掌別人事制度の導入等

## (7) 新人事制度の導入

被告は、就業規則を改定し、昭和63年6月1日、新人事制度(以下「職掌別人事制度」という。)を実施したが、同人事制度の概要は以下のとおりである。

## a 職掌区分の設定

「総合職」、「事務職」、「保健衛生職」、「技能職」、「倉庫作業職・特殊作業職」の各職掌区分を定めた(就業規則2条)。

なお、上記職掌区分のうち、「総合職」の職掌基準は「国内外にわたる商社活動各分野における基幹的業務を主として担当し、かつ、将来にわたり国内、海外の各事業所において勤務することを予定される職掌。」と定められ、「事務職」の職掌基準は「基幹的業務に関する事務的又は補助的業務を主として担当し、かつ、将来にわたり住居移転を伴わない一定地域内の各事業所において勤務することを予定される職掌。」と定められた(証拠略)。

## b 資格の設定

「総合職」、「事務職」、「保健衛生職」、「技能職」、「倉庫作業職・特殊作業職」の区分にそれぞれ3ないし9段階の資格を設けた。

このうち、総合職の資格は、理事、副理事、参事、副参事、課長役、課長補、主事、書記1級、書記2級から成り、事務職の資格は、主務、主事、書記1級、書記2級から成る(資格制規程2条)が、このうち理事、副理事、参事、副参事、課長役、課長補、主務の各資格に関する資格基準は、別表1(略-編注)のとおりである(証拠略)。

## c 昇格

昇格は、原則として年1回4月に行うものとされ(資格制規程7条)、別表2(略-編注)の昇格基準の最低年数を経過した者を対象とし、勤務成績を差に資格基準に照らして、被告が判断し行うものとされた。ただし、主事までは昇格基準の最低年数を経過した者は自動昇格するとされた(資格制規程9条、証拠略)。

## d 職掌への配置及び資格の付与

被告は、大半の男性従業員を「総合職」に配置し、

女性従業員(電話交換手、テレタイピスト、英文・邦文タイピストを含む。)を「事務職」に配置する措置をとった。そして、職掌別人事制度導入時点で在籍した従業員に対し、別表3(略-編注)のとおり資格を付与した(証拠略)。

## (4) 職掌変更制度の新設

被告は、併せて職掌変更制度を設けた。これは、各職掌で一定の条件を充足した従業員について職掌変更を認める制度であるところ、職掌変更規程1条は、変更の条件につき「各職掌で一定資格以上(一定資格とは総合職は課長補、事務職(略)は主務(略))を有し、一定資格における経験年数が5年を超える者で会社が知識、能力、資質いずれの面よりも新職掌の一定資格への転換が妥当であると判断し、且つ本人の同意を得た場合、所定の手続きを経て、新職掌に変更させる。」と定めていた。

また、上記職掌変更規程2条は、職掌変更後の資格につき、変更後の資格は一定資格(上記1条の規定のとおり、事務職が総合職に職掌変更した場合は、課長補)の1年目とする旨定めており、職掌変更後の給与につき、初年度は新職掌の本俸表の標準年齢34歳を適用する旨定めていた(証拠略)。

## (5) 給与制度の改定

被告は、職掌別人事制度の導入に伴い、各職掌ごとに標準年齢テーブル方式による本俸及び各資格ごとに一定の資格手当を定めた。

## (4) 職掌別人事制度に関する労協協定

被告は、平成元年6月13日、組合と、職掌別人事制度等のうち、給与制度に関する協定を締結した。

その後、被告は、平成5年6月14日、組合と、昭和63年度実施の職掌別人事制度等に関する協定を締結し、協定書を取り交わした(以下「平成5年協定」という)。

## ウ トータル人事システムの導入等

(7) 被告は、平成7年3月30日、組合との間で、新人事制度(以下「トータル人事システム」という)導入に関する協定を締結し(以下「平成7年協定」という)、トータル人事システム導入について合意した上、就業規則を改定し、同年4月1日、トータル人事システムを実施した。

トータル人事システムの概要は以下のとおりである。

## (4) 職掌の再編

従来の「倉庫作業職・特殊作業職」を統合して「作業職」という職掌を新設するとともに、その職掌基準を定めた。

## (5) 職能資格制度の導入

従来の資格制度を廃止し、新たに職能資格制度を導入したが、これに伴い新資格が設けられた。総合

職の新資格は、経営職1級、経営職2級、管理職1級、管理職2級、管理職3級、指導職1級、指導職2級、担当職1級、担当職2級、担当職3級から成り、事務職の新資格は、指導職1級、指導職2級、担当職1級、担当職2級、担当職3級から成るが、このうち、総合管理職1級、管理職2級、指導職1級(以上営業部門のみ)、担当職1級(営業部門及び管理部門)、事務職指導職2級及び担当職1級の各職能資格の職能資格基準は別表4(略-編注)のとおりである(証拠略)。

なお、職能資格制度の導入に伴い、総合職及び事務職の各従業員は、原則として別表5(略-編注)のとおり従来の資格から新資格に移行した(証拠略)。ただし、事務職指導職1級という資格は職能資格制度の導入に伴い新設された資格であったため、これに該当する者については、格付の改正(昇格)を行った。

## (4) 昇格制度の改定及び降格制度の導入

## a 昇格制度の改定

職能資格制度の導入に伴い、昇格に当たっては、職掌ごとに以下の要件をすべて満たした者を対象に昇格判定を行い、昇格者を決定するとされた。なお、各資格ごとの必要年数は別表6(略-編注)のとおりである(証拠略)。

## (a) 総合職

- ① 各資格ごとの必要年数を経過していること
- ② 人事考課の評定結果が所定水準以上であること

なお、管理職2級、管理職3級、指導職2級への昇格時には、①、②に加え、次の③から⑤までの要件をすべて満たした者を対象に昇格判定を行い、昇格者を決定するとされた。

- ③ 所定の通信教育を修了していること
- ④ 所定の昇格前研修に参加していること
- ⑤ 試験(ペーパーテスト、レポート、面接等)の結果が所定水準以上であること。また、指導職2級への昇格については日商簿記検定3級に合格していること

## (b) 事務職

- ① 各資格ごとの必要年数を経過していること
- ② 人事考課の評定結果が所定水準以上であること

なお、指導職1級、指導職2級への昇格時には、①、②に加え、次の③から⑤までの要件をすべて満たした者を対象に昇格判定を行い、昇格者を決定するとされた。

- ③ 所定の通信教育を修了していること
- ④ 所定の昇格前研修に参加していること
- ⑤ 試験(ペーパーテスト、レポート、面接等)